

Introduction

« Créativité, esprit critique, capacité de négociation, fibre intrapreneuriale... ». Ces mots fleurissent dans les offres d'emploi tandis que lors des entretiens de recrutement se multiplient les questions telles que « En quoi votre vie associative pourrait m'inciter à vous recruter ? », « Qu'avez-vous appris de vos erreurs ? ». D'après le site de l'Apec, les recruteurs cherchent ainsi à identifier les soft skills des candidats, autrement dit toutes les compétences qui ne sont pas liées à un savoir-faire technique et qui relèvent du savoir-être.

Les soft skills peuvent être définies comme des compétences non académiques qui sont difficiles à appréhender avec précision (Giret, 2015). Certains les qualifient de compétences non cognitives et/ou comportementales (Stasz, Brewer, 1999). D'autres parlent de compétences sociales et/ou émotionnelles (Morlaix, 2015). Enfin, certains les rapprochent des traits de personnalité tout en soulignant leur caractère évolutif lié à l'apprentissage, à la vie scolaire, universitaire et à l'expérience personnelle et professionnelle (Heckman, Kautz, 2013). Albandea et Giret (2016) montrent que ces compétences influencent de façon déterminante la rémunération des jeunes diplômés de niveau bac +5.

Dans de nombreux métiers, en particulier les plus qualifiés, les soft skills sont en effet devenues essentielles. Reconnaître ces compétences devient ainsi un enjeu pour les formations de l'enseignement supérieur au moment même où s'imposent, au niveau mondial, les approches dites par compétences (Boutin, 2004 ; Chauvigné, Coulet, 2010).

Dans un monde en profonde mutation, ces compétences complémentaires aux compétences techniques liées aux métiers exercés semblent prendre une importance croissante. Les questions qui se posent sont les suivantes :

1. Que recouvre le terme de « soft skills » et est-ce le meilleur vocabulaire à utiliser pour parler de ces compétences de plus en plus distinctives ?
2. Comment développer ces compétences et organiser des parcours de formation dédiés ?
3. Quelles sont les pistes possibles pour valoriser ces compétences demain ?

Cet ouvrage centré sur les compétences 3.0 permet de distinguer trois types de compétences :

- les compétences digitales, liées à l'utilisation des outils numériques,

- les compétences dites « soft, comportementales, ou transversales »,
- les compétences liées à la valorisation de son employabilité par l'appropriation de techniques de recherches d'emploi adaptées à son projet professionnel.

Parler de compétences 3.0, c'est donc valoriser ce triptyque de compétences complémentaires aux compétences techniques ou métier.

Au travers d'une expérimentation conduite à l'initiative de cinq Opca-Opco, nous vous présentons dans cet ouvrage le fruit d'une dynamique collective et partenariale qui a permis de clarifier les termes, de proposer un référentiel et un programme de formation innovant, puis au final de dessiner les avenir possibles du développement des compétences transversales au service de tous et tout au long de la vie.